

# Thema 1: Selbstorganisation am Arbeitsplatz

Welchen Effekt hat ein vorbildliches Verhalten der Unternehmen auf mein Leben im Quartier?



# Ein GWÖ-Unternehmen

- Bietet Chancengleichheit aller im Unternehmen arbeitenden Personen mit möglichst gesunden, freien, sinnerfüllten und kooperativen Arbeitsbedingungen.
- Die Arbeitsplätze werden in einem größtmöglichen Ausmaß den Bedürfnissen aller im Unternehmen Arbeitenden auch in ihrer individuellen Verschiedenheit gerecht.



# Impulsfragen für Unternehmen

- Inwiefern können die MitarbeiterInnen bei Belangen der täglichen Arbeit mitbestimmen?
- Welche Entscheidungsbefugnisse haben sie?
- Wie hoch ist der Grad der Selbstorganisation?
- Wie hierarchisch ist das Unternehmen strukturiert?
- Gibt es Mitarbeiterbefragungen und wie und von wem werden sie organisiert?
- Wie sieht die interne Kommunikationsstruktur und Informationspolitik aus?

# Praxisbeispiel

# Spardabank München

Auf unserem Weg der Entfaltung einer Kultur der Achtsamkeit und Potentialentfaltung ist unser Seminarangebot ein wichtiger Baustein. Weiterbildungsangebote gibt es sowohl fachlicher Natur als auch Seminare zur persönlichen Entwicklung.

Seit 2013 nutzen wir Intervision als Form der kollegialen Beratung, bei der Gleichgestellte Lösungen für ein konkretes Problem suchen. Somit lässt sich Lernen und Arbeiten optimal miteinander verzahnen.

Allen MitarbeiterInnen werden möglichst schnell und umfassend alle wesentlichen Informationen zur Verfügung gestellt, um schnell die richtigen Entscheidungen treffen zu können. MitarbeiterInnen aller Hierarchiestufen beteiligen sich über Arbeitsgruppen an den Entscheidungsprozessen im Unternehmen.



## Thema 2: Work life balance


Welchen Effekt hat ein vorbildliches Verhalten der Unternehmen auf mein Leben im Quartier?



# Ein GWÖ-Unternehmen

- Verringert dauerhaft die Wochenarbeitszeit. Das bringt mehr Zeit für einen nachhaltigen Lebensstil und sozialen Austausch und bietet mehr Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung.
- Verringert Überstunden und schafft neue Arbeitsplätze.

# Impulsfragen für Unternehmen

- 
- Gibt es Zeitarbeit und mit welcher Begründung?
  - Gibt es an die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen angepasste Zeitarbeitsmodelle?
  - Werden Weiterbildungen zu Selbst- und Zeitmanagement angeboten?
  - Inwiefern gibt es die Möglichkeit flexibel einteilbarer Arbeitszeit und Nutzung von Homeoffice?
  - Traut das Unternehmen den MitarbeiterInnen zu, eigenverantwortlich mit Arbeitszeit umzugehen?

# Praxisbeispiel

## Göttin des Glücks

Bereits bei den Einstellungsgesprächen wird ausführlich auf die persönlichen Arbeitszeitwünsche eingegangen. Dem Unternehmen ist es sehr wichtig, dass das Arbeits- und Privatleben miteinander im Einklang stehen. Das Thema Work-Life-Balance wird ausführlich bei den Mitarbeitergesprächen thematisiert, evaluiert und gegebenenfalls werden Anpassungen vorgenommen.

Falls gewünscht, ermöglichen wir all unseren MitarbeiterInnen einen 3-wöchigen Haupturlaub. Das stellt in den kleinen Teams eine Herausforderung dar, aber dafür sind alle MitarbeiterInnen bereit, Vertretungen in den anderen Filialen zu übernehmen. Eine absolute Sonderstellung im Handel: Am 24.12. halten wir unsere Läden geschlossen.





## Thema 3: Faire Entlohnung

Welchen Effekt hat ein vorbildliches Verhalten der Unternehmen auf mein Leben im Quartier?

Two stylized palm trees, one light blue and one light green, are positioned on the left side of the slide. The blue one is taller and has a single drop at the bottom of its trunk. The green one is shorter and has a single drop at the bottom of its trunk.

# Ein GWÖ-Unternehmen

- Verringert die Einkommensschere, weil Einkommensunterschiede in tausendfacher Höhe (in Deutschland 1:5000) nicht mehr durch Leistung zu rechtfertigen sind.
- Stellt Chancengleichheit her, die bei großen Einkommens- und Vermögensunterschieden ungerecht verteilt sind.



# Impulsfragen für Unternehmen

- Wie groß ist die Spreizung zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Lohn im Unternehmen?
- Gibt es ein innerbetrieblich transparentes Entgeltsystem?
- Von welchen Leitlinien ist die Beschäftigungspolitik des Unternehmens geprägt?
- Wird die Personalplanung des Unternehmens an die MitarbeiterInnen kommuniziert?

# Praxisbeispiel

## International Graduate Center

Stellen werden intern und extern geschlechtsneutral ausgeschrieben und besetzt. Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen werden in Bewerbungsverfahren bevorzugt behandelt. Ein faires und offenes Verfahren bei Einstellungsverfahren wird unter anderem durch die Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, die Frauenbeauftragte und den Betriebsrat überwacht. Innerhalb unserer Organisation beschäftigen wir zwei Menschen mit Behinderung. Dies entspricht einer Übererfüllung der gesetzlichen Quote. Darüber hinaus haben zwei unserer Mitarbeiter einen Migrationshintergrund.

Der maximale Einkommensunterschied zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Gehalt beträgt 1:2,5.



## Thema 4: Mitbestimmung der KundInnen bei der Produktentwicklung

Welchen Effekt hat ein vorbildliches  
Verhalten der Unternehmen auf mein  
Leben im Quartier?



# Ein GWÖ-Unternehmen

- hat eine nachhaltige Kundenorientierung und baut eine wertschätzende, offene Verbindung zum Kunden auf.
  - Der Kunden soll als gleichwertiger Partner gesehen werden.
  - Es soll ein Kontakt auf Augenhöhe gestalten werden.
  - Das Wohlergehen der Kunden als Hauptintentionen. (im Gegensatz zur Steigerung der eigenen Verkäufe).
- bindet die Kunden in Unternehmensprozesse ein und lässt ihn bei der Produktgestaltung sowie relevanten internen Unternehmensentscheidungen mitgestalten.



# Impulsfragen für Unternehmen

- Wie bewerbe ich meine Produkte/ Dienstleistungen?
- Ist das „ethisch“? Oder wie könnte ethisches Werben bei uns ausschauen? Ganz konkret:
- Wie transparent sind wir bei unseren Produkten/ Dienstleistungen? Was verschweigen wir?
- Wie binden wir unsere Kunden bei der Produktentwicklung mit ein? Wie können wir mit unseren Kunden unsere Produkte verbessern? Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten haben unsere Kunden?
- Wie sichern wir eine optimale Servicequalität dem Kunden gegenüber?
- Wie binden wir Kunden möglichst langfristig an uns und fördern Empfehlungsmarketing?

# Praxisbeispiel

## Bürgerstiftung Pfalz

Grundsätzlich bestätigen alle, dass es ihr oberstes Ziel ist, eine möglichst hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen. Um das Ergebnis zu überprüfen haben wir eine Automatisierte Kundenbefragung über IIQCheck27 eingeführt. Die monatlichen Auswertungen, wie auch die Rückmeldungen im Gästebuch und den Buchungsportalen werden im Abteilungsleiterteam monatlich besprochen. Beschwerden werden gemeinsam nachgegangen und eine Verbesserung der Dienstleistungen und Abläufe verabredet und umgesetzt und im Protokoll des Abteilungsleiterteams dokumentiert.

Im Restaurant „Freiraum“ sind die Einkaufsrichtlinien in der Speisekarte und auf der Homepage veröffentlicht. Über die Herkunft der verwendeten Produkte für die Speisen geben wir bereits in der Speisekarte, auf Nachfrage auch vollständig, Auskunft.





# Thema 5: Unterstützung ehrenamtlicher Arbeit durch Unternehmen

Welchen Effekt hat ein vorbildliches Verhalten der Unternehmen auf mein Leben im Quartier?



## Ein GWÖ-Unternehmen ...

nimmt seine gesellschaftliche Verantwortung wahr und leistet im Rahmen seiner Möglichkeiten einen angemessenen Beitrag, um gesellschaftliche Defizite auszugleichen und / oder die Fähigkeiten der Gesellschaft insgesamt zu verbessern.



# Impulsfragen für Unternehmen

- Welche Formen gesellschaftlichen Engagements betreiben wir?
- Wie viel an Geld, Ressourcen und Arbeitsleistung wird dafür aufgewendet?
- Betreiben wir Kooperationen mit Non-Profit-Organisationen?
- Wie hoch ist unser Eigeninteresse, haben wir durch unser Engagement einen bewusst geplanten Zusatznutzen?

# Praxisbeispiel

## Göttin des Glücks

Der große Anteil an ehrenamtlicher Arbeit hat sich in den letzten Jahren ganz einfach entwickelt und ist wie selbstverständlich zu einem Teil des Unternehmens geworden. Es werden keine Geldleistungen erbracht, dafür Arbeitsleistungen von ca. 3,5% der Gesamtleistung des Unternehmens.

Wir stellen öffentlich Forderungen an die Politik wie zum Beispiel einen „Code of Product“ und Gesetzesänderungen in Europa für den Textilimport einzuführen (Offenlegung und Kennzeichnungspflicht der gesamten Lieferkette, Ausweisung und Überprüfung der Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben, Grenzwerte von Giftstoffen udgl.). Darüber hinaus ist GDG eines von sechs österreichischen Unternehmen, die im Juni 2015 die Resolution „KMU gegen TTIP“ ins Leben gerufen haben.

Wir arbeiten regelmäßig mit Schulen und den pädagogischen Akademien zusammen, um junge Menschen über FAIRTRADE und faires Wirtschaften zu informieren.